

# PENGARUH BEKERJA DARI RUMAH (*WORK FROM HOME*) TERHADAP KINERJA KARYAWAN BPKP

**Irmayani Nasution**

Perbankan dan Keuangan, Akuntansi, Politeknik Negeri Medan  
Email: [irmayaninasution@students.polmed.ac.id](mailto:irmayaninasution@students.polmed.ac.id)

**Zulhendry**

Perbankan Syariah, Akuntansi, Politeknik Negeri Medan  
Email: [zulhendry@polmed.ac.id](mailto:zulhendry@polmed.ac.id)

**Raina Rosanti**

Perbankan dan Keuangan, Akuntansi, Politeknik Negeri Medan  
Email: [raina.19661210@polmed.ac.id](mailto:raina.19661210@polmed.ac.id)

## ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana pengaruh bekerja dari rumah (*Work From Home*) terhadap kinerja karyawan yang bekerja di kantor Badan Pengawasan Keuangan dan Pembangunan (BPKP) perwakilan provinsi Sumatera Utara. Populasi dalam penelitian ini berjumlah 192 karyawan, dengan menggunakan teknik kuota sampling dalam pengambilan sampel, sehingga disimpulkan sebanyak 50 responden yang akan diberikan kuesioner secara *online* sebagai sampling. Pengumpulan data dilakukan dengan menyebarkan kuesioner secara *online* kepada 50 responden yaitu karyawan yang bekerja di kantor BPKP perwakilan provinsi Sumatera Utara, dan model jawaban menggunakan teknik penilaian Sekala Likert. Pengolahan data dilakukan dengan menggunakan analisis statistik deskriptif, uji kenormalan data dan regresi linier sederhana. Hasil penelitian didapatkan hubungan WFH dengan Kinerja Karyawan memiliki hubungan yang kuat ( $r=0,948$ ) dan berpola positif, nilai koefisien determinasi **0,899**, dan hasil uji statistik didapatkan ada hubungan yang signifikan antara WFH dengan Kinerja Karyawan ( $p=0,000^b$ ). Sehingga pada penelitian ini menerima  $H_a$  yaitu ada pengaruh *work from home* terhadap kinerja karyawan dan menolak  $H_0$  yaitu tidak ada pengaruh *work from home* kinerja karyawan.

**Kata Kunci:** Bekerja Dari Rumah (*Work From Home*), Kinerja Karyawan, Badan Pengawasan Keuangan dan Pembangunan (BPKP) Perwakilan Provinsi Sumatera Utara.

## PENDAHULUAN

Sebuah perusahaan akan berhasil dalam mencapai tujuannya apabila karyawan yang bekerja dalam perusahaan tersebut dapat melakukan tugasnya dengan baik dan tepat waktu sesuai dengan visi dan misi perusahaan. Sebagaimana pada saat penulis melakukan pengamatan selama 1 bulan mulai tanggal 17 Februari sampai 17 Maret melalui Praktik Kerja Lapangan (PKL) di Badan Pengawasan Keuangan dan Pembangunan (BPKP), Penulis melihat dan mengamati kinerja karyawan BPKP sudah cukup baik, dengan hadir

tepat waktu, bertanggung jawab terhadap tugasnya, disiplin dan mematuhi aturan yang diterapkan pimpinan perusahaan selama pekerjaan dilakukan di kantor BPKP.

Namun berdasarkan surat Edaran Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 19 Tahun 2020 tentang Penyesuaian Sistem Kerja Aparatur Sipil Negara dalam Upaya Pencegahan Penyebaran *COVID-19* di lingkungan Instansi Pemerintah. Terbitnya surat edaran ini dilatarbelakangi peningkatan penyebaran virus corona di Indonesia dan termasuk di provinsi Sumatera Utara tepatnya di kota Medan serta memperhatikan pernyataan

resmi *World Health Organization* (WHO) yang menyatakan *COVID-19* sebagai pandemi global, pernyataan Presiden Republik Indonesia tentang penyebaran *COVID-19* sebagai bencana nasional (bencana non-alam), dan arahnya terkait penyesuaian sistem kerja Aparatur Sipil Negara. Sehingga surat edaran 19/2020 dimaksudkan sebagai pedoman bagi ASN pada instansi pemerintah untuk bekerja dari rumah/tempat tinggalnya (WFH) dalam melaksanakan tugas kedinasan. Hal ini sebagai upaya mencegah dan meminimalisasi penyebaran *COVID-19*. Namun pejabat pembina kepegawaian harus memastikan terdapat minimal dua level pejabat struktural tertinggi untuk tatap melaksanakan tugasnya di kantor agar penyelenggaraan pemerintah dan pelayanan kepada masyarakat tidak terhambat. Jika terdapat rapat/pertemuan penting yang harus dihadiri, ASN yang sedang melaksanakan tugas kedinasan di rumah/tempat tinggalnya *Work From Home* (WFH) dapat mengikuti rapat tersebut dengan sarana *teleconference* dengan memanfaatkan sistem informasi dan komunikasi ataupun media elektronik.

Dengan perbedaan tempat bekerja yang biasanya karyawan melakukan pekerjaan di kantor BPKP dan ketika diterbiatkannya oleh pemerintah surat edaran Bekerja dari rumah (*Work From Home*) yang harus dilaksanakan oleh karyawan BPKP apakah berpengaruh terhadap kinerja karyawan BPKP. Berdasarkan uraian di atas penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Bekerja Dari Rumah (*Work From Home*) Terhadap Kinerja Karyawan Pada Badan Pengawasan Keuangan Dan Pembangunan (BPKP) Perwakilan Provinsi Sumatera Utara”.

Rokhani, dalam *Journal of Education, Psychology and Counselling* volume 2, nomor 1 (2020), Pengaruh *Work From Home* (WFH) Terhadap Kinerja Guru SD Negeri Dengkek 01 Pati Selama Masa Pandemi Covid. Hasil dari penelitian ini dapat diambil kesimpulan bahwa WFH memiliki beberapa dampak positif yaitu membuat guru lebih aman dan nyaman bekerja karena terhindar dari penyebaran *COVID-19*, pelaksanaan WFH dapat menghemat pengeluaran yaitu mengurangi biaya transportasi guru dari rumah ke sekolah sehingga menghemat biaya, dengan WFH para guru juga akan memiliki sedikit waktu luang untuk

mengerjakan pekerjaan lainnya di rumah, mereka bisa melaksanakan aktivitas keluarga dan pekerjaan sampingan lainnya. Sedangkan dampak negatif dari WFH yaitu membuat guru menjadi jenuh bekerja di rumah dengan suasana kerja yang monoton, WFH juga telah mengurangi interaksi guru dengan teman guru dan peserta didik dan lingkungan sekolah, WFH juga memungkinkan akan menurunkan kualitas proses belajar mengajar skarena tidak adanya interaksi langsung selama proses belajar mengajar antara guru dengan peserta didik, WFH membuat guru tidak fokus bekerja karena adanya interaksi dengan anggota keluarganya saat bekerja. Maka dari itu tujuan penelitian ini yaitu untuk mengetahui apakah ada pengaruh *Work From Home* terhadap Kinerja Karyawan

### **Pengertian Kinerja**

Kinerja merupakan hal yang sangat penting dalam sebuah instansi perusahaan menurut Kasmir (2018:182) mengatakan “kinerja adalah hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu.”

Sedangkan menurut (Mangkunegara, 2000) dalam (Meithiana, 2017) “Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Menurut Moehariono (2014:95), Kinerja atau *performance* merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan visi dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategis suatu organisasi.

Berdasarkan pengertian kinerja di atas, dapat disimpulkan bahwa kinerja merupakan perbandingan hasil kerja yang dicapai oleh karyawan dengan standart yang telah ditentukan dalam sebuah organisasi. Kinerja juga berarti hasil yang telah dicapai karyawan baik berupa kuantitas maupun kualitas dalam suatu perusahaan sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

### **Indikator Kinerja Karyawan**

Adapun indikator dari kinerja karyawan menurut Kasmir, (2018:208-210) adalah sebagai berikut:

#### 1. Kualitas

Pengukuran kinerja dapat dilakukan dengan melihat kualitas (mutu) dari pekerjaan yang dihasilkan melalui proses tertentu.

#### 2. Kuantitas (Jumlah)

Untuk mengukur kinerja dapat pula dilakukan dengan melihat dari kuantitas (jumlah) dihasilkan oleh seseorang.

#### 3. Waktu (Jangka waktu)

Untuk jenis pekerjaan tertentu diberikan batas waktu dalam menyelesaikan pekerjaannya. Artinya ada pekerjaan batas waktu minimal dan maksimal yang harus dipenuhi (misalnya 30 menit).

#### 4. Penekanan Biaya

Biaya yang dikeluarkan untuk setiap aktivitas perusahaan sudah dianggarkan sebelum aktivitas dijalankan. Artinya dengan biaya yang sudah dianggarkan tersebut merupakan sebagai acuan agar tidak melebihi dari yang sudah dianggarkan.

#### 5. Pengawasan

Pada dasarnya situasi dan kondisi selalu berubah dari keadaan yang baik menjadi tidak baik atau sebaliknya.

#### 6. Hubungan Antar Karyawan

Penilaian kinerja sering kali dikaitkan dengan kerja sama atau kerukunan antar karyawan dan antar pimpinan.

### **Pengertian Work From Home**

Istilah bekerja jarak jauh pertama kali muncul dalam buku *The Human Use of Human Beings Cybernetics and Society* oleh Norbert Wiener pada tahun 1950 yang menggunakan istilah *telework* (istilah yang populer di Eropa sampai saat ini) (Siddharta dan Malika dalam mungkasa, 2020). Selanjutnya pada tahun 1974, istilah 'telecommute' dipergunakan pertama kali dalam laporan *University of Southern California* yang berfokus pada proyek pengurangan lalu lintas jam puncak yang dibiayai oleh the *National Science Foundation* (Nilles dkk dalam mungkasa, 2020).

*Work from Home* adalah salah satu istilah bekerja dari jarak jauh (*remote working*), lebih tepatnya melakukan pekerjaan yang biasa dilakukan di kantor dari rumah. Jadi pekerja tidak perlu datang ke kantor tatap muka dengan para pekerja lainnya (Ashal, 2020). Sedangkan

menurut Mungkasa (2020), Skema *Work From Home* merupakan bagian dari konsep bekerja jarak jauh (*telecommuting*) yang sebenarnya bukan hal baru dalam dunia kerja dan perencanaan kota, bahkan telah dikenal sejak tahun 1970 an sebagai salah satu upaya mengatasi kemacetan lalu lintas dari perjalanan rumah ke kantor pulang pergi setiap hari. Menurut Crosbie dan Moore (2004), dalam Artikel Djendral Keungan Negara (DJKN), Bekerja dari rumah berarti pekerjaan berbayar yang dilakukan terutama dari rumah (minimal 20 jam per minggu).

Istilah *Work from Home* sudah tidak asing lagi bagi sebagian orang. Para *freelancer*, karyawan *startup*, dan perusahaan besar lain selama ini banyak yang sudah melakukan *remote working* atau bekerja dari mana saja. Namun, *remote working* atau dalam penelitian ini *Work from Home* ditengah-tengah pandemi *COVID-19* tentu akan memberikan perubahan suasana bekerja bagi para pegawai.

Penerapan bekerja dari rumah membuat para karyawan harus menggunakan bantuan aplikasi baik *ZOOM*, *WhatsApp*, *Google Scholar* dan lain sebagainya.



Sumber : [www.BPKP.go.id](http://www.BPKP.go.id) (diakses 29 Juli 2020)

Gambar 1. pelaksanaan *work from home* secara daring

### **Standar Operasional Work From Home di BPKP Medan**

Dari hasil wawancara langsung kepada Ketua Analisis Kepegawaian melalui media *Whatsapp* maka diketahui prosedur WFH yang diterapkan di BPKP perwakilan Medan Sumatera Utara sebagai berikut:

1. Melakukan absen kehadiran pagi hari pukul 08:00 WIB  
Seperti bekerja biasanya, absen pagi juga dilakukan untuk menertibkan para karyawan, dimana absen dilakukan melalui grup yang *whatsapp* yang telah disediakan.

2. Selalu memantau informasi yang datang dari sesama rekan kerja dan pimpinan. Setiap karyawan harus selalu memantau ponselnya saat bekerja dilakukan secara daring, ketika sesama karyawan atau pimpinan memerlukan bantuan maka karyawan yang bersangkutan harus siap membantu.
3. Tetap disiplin dan bertanggung jawab dalam melaksanakan pekerjaan selama diberlakukannya *Work From Home* Setiap karyawan harus tetap disiplin dan bertanggung jawab dalam melakukan pekerjaan walaupun dilakukan secara daring.
4. Mengirimkan kembali pekerjaan melalui daring yang diperintahkan oleh pimpinan atau rekan kerja secara tepat waktu Melakukan aktifitas dan interaksi secara daring dan dilakukan dengan struktur yang baik.
5. Membuat laporan atau lembar kerja, melingkupi pekerjaan apa saja yang telah dilakukan selama satu hari Melakukan pencatatan kegiatan/pekerjaan apa saja yang telah dilakukan dalam sehari.
6. Saya mengikuti kegiatan rapat melalui aplikasi ZOOM dengan disiplin dan tepat waktu. Setiap karyawan harus disiplin melakukan rapat atau pertemuan yang dilakukan secara daring.
7. Saya melakukan absensi melalui daring pada jam pulang kerja (sore) pada pukul 16:30 WIB. Seperti bekerja biasanya, absen sore juga dilakukan untuk menertibkan para karyawan, dimana absen dilakukan melalui grup yang *whatsapp* yang telah disediakan.
8. Saya melaksanakan sistem kerja shif dengan disiplin. Setiap karyawan melakukan sistem kerja shif yang telah ditetapkan perusahaan dengan disiplin, (Sabran, diakses 22 Agustus, 2020).

## METODE PENELITIAN

Dalam penelitian ini menggunakan model penelitian kuantitatif, dengan mengumpulkan data menggunakan penyebaran kuesioner kepada 50 responden karyawan BPKP secara *onlien* dengan alat ukur penilaian skala likert, dari kuesioner yang disebarakan kemudian didapat data kemudian diolah dengan bantuan aplikasi SPSS untuk mendapatkan informasi dari hasil data penyebaran kuesioner.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

Tabel 1. Hasil dan Pembahasan

Variabel	R	R <sup>2</sup>	P Value	B Exp
<i>Work From Home</i>	0,948	0,899	0,000 <sup>b</sup>	1,441 Constant (3,672)

Sumber: Data diolah, 2020.

Dari hasil di atas dapat diinterpretasikan dengan mengkaji nilai-nilai yang penting dalam regresi linier diantaranya: koefisien determinasi, persamaan garis dan p value. Nilai koefisien determinasi dapat dilihat dari nilai R Square (dapat dilihat pada tabel ‘Model Summary’) yaitu besarnya 0,899 artinya, persamaan garis regresi yang kita peroleh dapat menerangkan 89,9 % variabel kinerja karyawan atau persamaan garis yang diperoleh tidak baik untuk menjelaskan variabel kinerja karyawan. Selanjutnya pada tabel ANOVA, diperoleh nilai p (dikolom Sig) sebesar 0,000<sup>b</sup> berarti pada alpha 5% kita dapat menyimpulkan bahwa regresi sederhana cocok (fit) dengan data yang ada. Persamaan garis regresi dapat dilihat pada tabel ‘Coefficients’ yaitu pada kolom. Dari hasil di atas didapat nilai konstant (nilai ini merupakan nilai intercept atau nilai a) sebesar 3,672 dan nilai b = 1,441 sehingga persamaan regresinya:

$$Y = a + Bx$$

$$\text{Kinerja Karyawan} = 3,672 + 1,441(WFH)$$

Dengan persamaan tersebut, kinerja karyawan dapat diperkirakan jika kita tahu nilai variabel *Work From Home*. Uji statistik untuk koefisien regresi dapat dilihat pada kolom Sig T, dan menghasilkan nilai p=0,000<sup>b</sup>. Jadi pada alpha 5% kita menerima hipotesis Ha, berarti ada hubungan linier antara *Work From Home* dengan kinerja karyawan. Dari nilai b=1,441, berarti

bahwa variabel kinerja karyawan akan bertambah sebesar 1,441 apabila nilai *work from home* bertambah.

Tabel. 2 Bekerja Dari Rumah (*Work From Home*) Dengan Kinerja Karyawan

Variabel	R	R <sup>2</sup>	Persamaan garis	P Value
<i>Work From Home</i>	0,948	0,899	Kinerja karyawan = 3,672+ 1,441*WFH	0,000 <sup>b</sup>

Sumber : Data diolah, 2020.

Hubungan WFH dengan Kinerja Karyawan menunjukkan hubungan kuat ( $r=0,948$ ) dan berpola positif artinya semakin bertambah WFH semakin baik pula Kinerja Karyawan. Nilai koefisien determinasi **0,899** artinya, persamaan garis regresi yang kita peroleh dapat menerangkan **0,899** variabel kinerja karyawan atau persamaan garis yang diperoleh cukup baik untuk menjelaskan variabel kinerja karyawan. Hasil uji statistik didapatkan ada hubungan yang signifikan antara WFH dengan Kinerja Karyawan ( $p=0,000^b$ ). Sehingga pada penelitian ini menerima  $H_a$  dan menolak  $H_0$ .

Berbanding lurus atau sama dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Rokhani, dalam Journal of Education, Psychology and Counselling volume 2, nomor 1 (2020) dengan judul penelitian Pengaruh Work From Home (WFH) Terhadap Kinerja Guru SD Negeri Dengkek 01 Pati Selama Masa Pandemi Covid-19. Dengan Penelitian menggunakan metode Kuantitatif, Proses pengambilan data dalam penelitian ini berasal dari kuesioner online responden. Dan hasil penelitian ini menunjukkan adanya pengaruh negatif dan positif penerapan WFH terhadap kinerja guru.

### SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dibahas maka disimpulkan: Ada pengaruh positif dan signifikan *Work From Home* (WFH) terhadap Kinerja Karyawan pada Badan Pengawasan Keuangan dan Pembangunan (BPKP) Perwakilan Provinsi Sumatera Utara, Hubungan WFH dengan Kinerja Karyawan menunjukkan hubungan kuat dan berpola positif dan hasil uji statistik didapatkan ada hubungan yang

signifikan antara WFH dengan kinerja karyawan, sehingga pada penelitian ini menerima  $H_a$  dan menolak  $H_0$ .

### RUJUKAN

- Indrasari, M. 2017. *Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan*. Sidoarjo: Indomedia Pustaka.
- Kasmir. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*, jilid, cetakan pertama. Depok : PT Raja Grafindo Persada.
- Moeheriono. 2014. *Pengukuran Kinerja Berbasis Komputer*. Depok : PT Raja Grafindo Persada.
- Nelawati. 2018. *Metodologi Penelitian Kuantitatif*. Medan : CV Widya Puspita.
- Sugiyono. 2017. *Metode Penelitian Pendidikan (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D)*. Bandung : ALFABETA, cv.
- Zuardi, Nurlinda, & Asmalidar. 2020. *Pedoman Teknis Penulisan Tugas Akhir Program Studi Perbankan dan Keuangan*.
- Purwanto. 2020. *Studi Eksplorasi Work From Home (WFH) Terhadap Kinerja Guru Selama Pandemi Covid-19*. Journal of Education, Psychology and Counseling. Pelita Harapan University. Vol.2, No.1 2020 , h. 97.
- Rokhani C.T.S. 2020. *Pengaruh Work From Home (WFH) Terhadap Kinerja Guru SD Negeri Dengkek 01 Pati Selama Masa Pandemi Covid-19*. SD Negeri Dengkek 01 Pati. Journal of Education, Psychology and Counseling. Volume 2 Nomor 1, 2020, h. 435.
- Mungkasa O. 2020. *Bekerja dari Rumah (Working From Home/WFH): Menuju Tatanan Baru Era Pandemi COVID 19*. The Indonesian Journal of Development Planning Volume IV No. 2, 2020 h, 127-128.
- Ashal R.A. 2020. *Pengaruh Work From Home Terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara Di Kantor Imigrasi Kelas I Khusus Tpi Medan*. Medan. Volume 14, Nomor 2, Juli 2020, h, 223.
- Ummi, A. N. (2018) .Analisis Motivasi Kerja dan Kinerja Karyawan pada PT Bank Sumut KCP Setia Budi Medan. Tugas

Akhir. Jurusan Akuntansi, Medan:  
Politeknik Negeri Medan.

Djkn, 2020, *Bekerja dari Rumah (Work From Home) Dari Sudut Pandang Unit Kepatuhan Internal*, Online  
<https://www.djkn.kemenkeu.go.id/artikel/baca/13014/Bekerja-dari-Rumah-Work-From-Home-Dari-Sudut-Pandang-Unit-Kepatuhan-Internal.html>, (Diakses 31 Maret 2020 08 : 00).

[www.bpkp.go.id](http://www.bpkp.go.id) (diakses pada tanggal 10 April 2020